

## 12 SPØRSMÅL TIL SJEFEN FOR INNSATS

# Møt divisjonsdirektør Odd Woxholt

s. 4

## Nye tider i førstelinjen s. 6

Prosjekt MEMO har  
lansert ny mva-melding s. 8





## Redaktørens hjørne

Kalenderen sier juni og sommersola står høyt på himmelen. For de fleste er det siste innspurt før velfortjent ferie, jeg har hvert fall måtte sette inn et ekstra gir da ferien kom litt plutselig i år også.

I dette sommernummeret, som står seg fint også for de som ikke rekker å lese det før late sommeruker har flydd forbi, kan du lese om blant annet vårens lønnsoppgjør, MEMO prosjektet og fornøyde studenter i Bergen. IT kan melde om en vellykket omorganisering og endelig var det mulig for landsstyret og også de plasstillitsvalgte i SkL å samle seg på ett sted igjen.

Det er veldig fint å kunne gå sommeren i møte uten tiltak og begrensninger. Jeg håper du koser deg, både med bladet og med sommersola.

*Britt Elin Jaabak*



**En prat med...**

### Gisle Salem

Administrasjonsdirektør i Delta

#### **Jeg hører du er involvert i det meste, hva består jobben din i?**

Det er stor variasjon på oppgavene. Forhandlinger, foredrag, utvalgsarbeid, styremøter, brannsløkking og strategisk planlegging. Det er eksterne samarbeidspartnere som Nordea og Gjensidige, det er opp mot vår hovedorganisasjon YS og opp mot andre fagforeninger og arbeidsgiverforeninger.

Det viktigste er likevel å sørge for at Deltas administrasjon leverer gode opplevelser, et godt tjenestetilbud og støtte til våre medlemmer og tillitsvalgte.

#### **Du har vært med på noen av SkLs samlinger, hvilket inntrykk har du av SkL?**

Ja, jeg har vært så heldig å bli invitert på flere møter i SkL. Slik jeg ser det er SkL er en særdeles kompetent og velfungerende organisasjon. Gode styringsdokumenter, nyttige diskusjoner i de demokratiske arenaene og flinke tillitsvalgte. I tillegg er det overraskende mange hyggelige mennesker med god humor i SkL.

#### **SkL er en selvstendig organisasjon i Delta, hva vil det si sammenlignet med andre organisasjoner i Delta?**

Det betyr at SkL har stor grad av autonomi på viktige spørsmål, egen økonomi, egne styringsdokumenter, men er samtidig en del av Delta-familien, og drar nytte av Deltas størrelse og stordriftsfordeler.

#### **Hvordan bidrar SkL inn i Delta-familien?**

Det er særlig spisskompetansen på stat og i særdeleshet Skatteetaten hvor SkL bringer mye til bords. I tillegg lærer vi fortløpende av hverandre gjennom et godt og tett samarbeid. Nå er vi også samlokalisert i Lakkegata, og det forsterker de positive effektene ytterligere.

## Fornyhet glede over å være partipolitisk uavhengig



Jeg har ventet med å skrive denne lederen til meglingen i lønnsoppgjøret var ferdig, rett og slett fordi denne meglingen var noe spesiell. Selve forhandlingen før meglingen var også spesiell. Vi kan begynne der. Frontfagsmodellen som benyttes for lønnsfastsetting i Norge har sine pluser og minuser. I unntaksåret 2022 endte frontfaget opp med en ramme på 3,7% som raskt viste seg ville være under prisstigningen, og dermed gi en reallønnsnedgang.

LO var raskt ute med å erklære at ingen annen sektor skulle få mer enn frontfaget. Slik mente de nemlig modellen skulle etterleves. Normalt har det alltid vært mindre avvik for blant annet å ta igjen etterslep fra foregående års forhandlinger, eller for å gi enkelte grupper et løft. Nå var det tydelig at LO skulle bruke sin makt i regjeringen og stoppe andre fra å få en krone mer enn frontfaget. Det opplevdes relativt tydelig under forhandlingene. Det positive var imidlertid at staten som arbeidsgiver var svært samarbeidsvillig angående nytt lønssystem i staten. Så til meglingen.

Det positive først: Det lot seg overraskende lett gjøre å bli enige om et nytt lønssystem. Staten skal ha all honnør for dette. Det nye systemet er langt mer enkelt og lettfattelig og gir en garantert lønnsvekst

for relativt mange av våre medlemmer over tid. I YS var vi svært godt fornøyd. Det som ikke var så positivt var at meglingen drøyde og drøyde og det var svært liten fremdrift. Det følgende er kvalifisert synsing fra min side, men det syntes som om det fra politisk hold var svært lite å gi. At regjeringen rett og slett syntes bundet til frontfagets resultat, og med det at frontfaget i LO har fått viljen sin. Reultatet vi endte med var over frontfagets, men mindre enn vi burde hatt for å rette opp etterslep fra tidligere år. Det er også verdt å merke seg at det er et på øret likt resultat i stat og kommune. At vi skulle megle i 18 timer på overtid med svært lite bevegelse underveis, syntes meningsløst.

Det gir imidlertid et klart bilde på hvor problematisk koblingen mellom partipolitikk og fagbevegelsen er, og hvorfor LO i andre land har kuttet dette båndet. Da det skjedde i Danmark tok det ikke lang tid før danskenes svar på LO og YS slo seg sammen. Slik situasjonen er i Norge, må jeg si at dette har gitt fornyet glede over å være partipolitisk uavhengig.

Mer om lønnsoppgjøret finner du annet sted i dette nummer av SkL Nytt.

*Ivar*

## INNHOLD

Møt divisjonsdirektør Odd Woxholt	s. 4
Nye tider i førstelinjen	s. 6
Prosjekt MEMO	s. 8
Lønnsoppgjøret	s. 10
Landsstyremøte i SkL	s. 12
Reell medbestemmelse da IT omorganiserte	s. 14
Plasstillitsvalgtkurs	s. 16
NSO-møte 2022	s. 18
Plasstillitsvalgte	s. 20





Foto: Andreas Agasøster Vatnøy

VI HAR TATT EN PRAT MED SJEFEN I INNSATS,

# divisjonsdirektør Odd Woxholt

- Vi klarer ikke å rekruttere oss ut av et kompetansebehov med den økonomien vi har. Intern mobilitet og kompetansebygging må vi bli enda bedre på.

## Odd om innlån til Brukerdialog

- Det er utvilsomt noe som skaper mye energi og oppmerksomhet og det har vært behov for et stort innlån i år. Vi hadde lagt planene for 2022, og så ble det klart hva som ble behovet for innlån. Vi har mobilisert veldig bredt og har representanter fra alle avdelinger og stabene.

- Jeg har fulgt situasjonen tett, og siden det har vært så stort behov så har vi også sett oss nødt til å beordre enkelte medarbeidere. Enkelte er motvillige fordi de ikke får gjort de oppgavene de er kompetente til og føler mestring på.

## Odd om konsekvensene for hva Innsats leverer

- Det er klart at det påvirker produksjonen og egne resultater, men så langt er det håndterbart. Når vi ser på resultatene for 1. tertial så er den gul på flere områder enn det vi har vært vant til. Det er fordi vi ikke får gjennomført aktiviteter som har vært planlagt f.eks. på skattekrim-området. Skattedirektøren styrer, og vi tar etatsperspektivet når vi understøtter de prioriteringene.

## Odd om Nye Skatt-organiseringen

- Nye Skatt var en veldig bra startoppstilling. Men så tror jeg ikke at alle

slike organisasjonsendringer vil løse alle grensesnitt fullt ut. Vi gikk fra regioner til landsdekkende funksjoner, slikt tar tid, og så finner man nye smertepunkt. Det er ikke overraskende at ikke alle tankene i Nye Skatt ble akkurat sånn man hadde sett for seg. En del ting må man erfare og så må man være åpne for å diskutere og gjøre endringer.

## Odd om ressursfordeling og grensdragning mellom Brukerdialog og Innsats

- Jeg tror ikke nødvendigvis at ressursfordelingen behøver å være annerledes, men det er viktig at vi følger med på

oppgavefordelingen, hvor plasserer vi de ulike oppgavene og hvilke oppgaver vi prioriterer.

- Ingen grensdragning er statiske, vi kommer til å jobbe mer på tvers, og Brukerdialog og Innsats kommer til å jobbe mer sammen etter hvert som vi utvikler oss. Jeg håper etterlevelsesarbeidet og det å håndtere risikoer i Innsats fører til konkrete samarbeid og leveranser til andre divisjoner, men særlig Brukerdialog hvor det store skatteprovenyet ligger.

## Odd om stramme budsjetter og hvor mye det vil gå ut over hva etaten kan levere

- Jeg tror vi kommer til en periode hvor det vil gjøre litt vondt nettopp pga. stramme budsjetter. Jeg opplever at det er ordentlig krevende prioriteringer og diskusjoner, f.eks. når folk slutter, med begrenset mulighet for å rekruttere ny kompetanse eller å erstatte kompetanse. Vi klarer ikke å rekruttere oss ut av et kompetansebehov med den økonomien vi har. Så som nevnt, intern mobilitet og kompetansebygging i Skatteetaten, det må vi bli enda bedre på.

## Odd om bekymring for å beholde den kompetansen vi allerede har

- Å beholde og bygge kompetanse er et viktig fokus for meg som leder. Hvis vi i en transformasjonsfase ikke klarer å beholde den kompetansen vi trenger for å lykkes, så har vi gjort noe feil. I så fall må vi sette oss ned og analysere og lære av hva som skal til for å gjøre dette bedre fremover.

- Det er begrenset hvor lenge du kan forvente at en med høy kompetanse har lyst til å bli sittende med oppgaver de ikke motiveres av, da blir risikoen stor for å miste den medarbeideren. Vi må gjøre det som er mulig for å unngå for radikale oppgaveendringer som ikke oppleves relevante, da mislykkes vi.

## Odd om etterlevelsen

- I stort er det fortsatt høy etterlevelse og høy tillit til Skatteetaten, men jeg tror



En trivelig prat, Odd Woxholt og Mona Kristoffersen under intervjuet. Foto: Jens Chr. Batt

ikke det er noe vi skal ta for gitt. Det skjer mye i samfunnet rundt oss. Vi har gått fra et tiår med høy økonomisk vekst. Nå er det noen ytre faktorer som gjør at mange av de som følte det var lett å etterleve før, lettere kan ta valg som gjør at etterlevelsen blir dårligere.

## Odd om i hvilken grad vi tar de store skurkene

- Nå er det jo sånn at de som bevisst går inn for å misbruke systemer og tillit, de ligger ofte et hestehode foran. Det å være i forkant, forstå og gjennom det bli gode på hva vi må gjøre i nåtid for å hindre den kriminaliteten som pågår, det er kjempeviktig. Å opprettholde det høye etterlevelsens- og tillitsnivået vi har i samfunnet, det er kanskje den viktigste måten å forhindre skattekriminalitet på.

- Du skal være ganske høy og mørk hvis du sier at vi tar alle de store skurkene. Det tror jeg ikke vi klarer, men vi må gjøre det vi kan for å ta flest mulig, og gjøre det vanskeligst mulig å være skattekriminell gjennom de tiltakene vi gjør.

## Odd om det vi ikke klarer å få til

Odd blir utfordret på at mange opplever at vi ikke klarer å få gjort en god nok jobb, utført flere kontroller og at mye slipper unna beskatning.

- Ja, det er jo noe av grunnen til at vi tar en strategisk retning hvor vi er tydelige på at vi skal bekjempe skattekriminalitet, og for at det skal få konsekvenser for de som jukser. I det ligger det en erkjennelse av at vi har høyere ambisjoner enn det vi får til i dag.

## Odd om å ta store eller små saker

- Jeg tror vi må klare begge deler, det er viktig at vi viser at vi finner de større komplekse sakene. Det må ikke oppleves at vi er ute etter småfisk hele tiden, mens de som virkelig unndrar og jukser hele tiden går fri. Det har noe med opinionen og folks opplevelse av om vi klarer det eller ikke.

## Odd om folks opplevelse av Skatteetaten

- Vi scorer høyt på ulike årlige omdømmeundersøkelser. Det indikerer at folk har et godt inntrykk av den jobben vi gjør. SERO-undersøkelsen viser også at næringslivet i det store og hele også er fornøyd. Men jeg ønsker meg også mer innsikt om dette. Kanskje høre hva samfunnsforskerne opplever at vi får til, det kunne jeg ønske meg. Samfunnsforskning gir oss ofte svar på de vanskelige spørsmålene. Det trenger vi jo for å forbedre oss og for å få oppmerksomhet fra politikerne som står for prioriteringene.

## Odd om fremtiden til innsats

- Jeg ser på fremtiden til innsats som veldig spennende. Jeg håper vi får til å utvikle og levere oppdraget vårt sammen som divisjon, på vegne av både etaten og til samfunnets beste. Jeg er opptatt av at det er noe vi må gjøre i fellesskap, her må vi mobilisere alle sammen.

Mona Kristoffersen  
og Jens Chr. Batt





To av studentene i Bergen, f.v. Kristine Bjerkestrand Haugsvær og Emilie Solheim Mo sammen med mentor Olga Kristin Meling.



Studentene trives svært godt i det åpne landskapet i Bergen



# Nye tider i førstelinjen

For første gang i historien ansetter Skatteetaten studenter i faste 30% deltidsstillinger som skal bidra i førstelinjen i pressperioder. De 16 studentene som kom gjennom nåløyet tar relevant utdanning innenfor økonomi, samfunnsfag, markedsføring og jus. Studentene er midt i utdanningsløpet for mastergrad.

Studentene har sitt arbeidssted i Bergen. Hovedtillitsvalgte Marianne Spangberg og Ronny Rydningen fra divisjon Brukerdialog har pratet med flere av dem. Hvilke tanker har de etter de første ukene på jobb i etaten?

**Hva fikk dem til å søke på stillingen?**  
Flere av studentene var på utkikk etter deltidsjobb og ønsket seg faglig relevant erfaring. Det er helt klart noe de får i Skatteetaten. De ønsker å bli utfordret

og er svært fornøyde med ordningen etaten har opprettet.

**Hvordan har opplæringen vært?**  
Studentene skryter av et godt forberedt opplegg hvor de følte seg ivaretatt fra første stund. De synes det var positivt å starte samtidig og at de allerede har kommet godt inn i miljøet. I tillegg skryter de av mentorer som har hatt tett oppfølging hele veien. De trekker spesielt frem at de har blitt meget godt tatt imot av alle i Bergen, og at terskelen for

å spørre dermed er lavere. Studentene føler allerede at de er en del av et godt fagmiljø og gleder seg til fortsettelsen.

**Hvor mye jobber de?**  
Utgangspunktet skal være 1-3 dager i uken, slik at det ikke går for mye utover studiene. Det er fleksible avtaler. Arbeidstid og mengde følger årshjulet slik at flest mulig er på jobb når etaten har størst behov. I begynnelsen kunne de jobbe så mye de følte de trengte, de er enige om at det har vært fint for å komme inn i faget. I sommerferien kommer de til å jobbe 100%. Studentene ser på det som særst positivt at de kan ha hjemmekontor. Slik kan de kombinere sommerjobben med å reise hjem til familien før et nytt studieår starter.

**Hva er studentenes tanker om en fremtid i skatteetaten?**  
Studentene har allerede fått fast engasjement med 30%. Det å ha et «ben

innafor» gjør at det kan være lettere å få utvidet stillingsprosenten på sikt. De har også lagt merke til at det er et internt arbeidsmarked i etaten, og er positive til å fortsette karrieren her også etter endt studietid.

**Hva er deres inntrykk av etaten og miljøet her?**  
Studentene hyller det gode miljøet i Bergen. De er omringet av hyggelige og dyktige kollegaer som alle gjerne deler sin kunnskap. De er positive til åpent landskap og trekker frem at det har gjort opplæringen bedre da de lettere kan dele erfaringene enn om de satt hver for seg. I tillegg bidrar åpent landskap til et godt arbeidsmiljø. Studentene har fått mange tilbakemeldinger på at det er hyggelig med mange nye unge i etaten. Dette gjør at studentene føler seg verdsatt for den jobben de gjør. De trekker også frem den fleksibiliteten de opplever å ha i jobben som svært positivt.

De innrømmer at de nok tok litt feil av etaten, det er ikke på langt nær så «stivt» som de hadde sett for seg. Studentene mener etaten bør appellere mer til unge arbeidstakere, gjerne ved å være mer synlige i ulike sosiale medier.

**Fadderordning**  
Olga Kristin Meling Haugene er rådgiver i BD3-BK3 i Bergen. Hun er en av fire faddere, eller mentorer for gruppen. Hun har vært med studentene fra starten og har bare lovord å komme med. Hun trekker spesielt frem det positive ved at flere av studentene har tidligere erfaring fra kundeservice. De har fantastisk innstilling, er positive og lærer utrolig raskt.

*Ingrid Lindquist*

## Dette mener SkL!

SkL er skeptisk til ordningen med å ansette studenter i 30% stilling for å avhjelpe pressperioder i Brukerkontakt. Vi er lei løsninger med innlån og vikarer når det er åpenbart at det er et permanent behov for mer ressurser. SkL mener studentordningen er betenkelig av både prinsipielle og praktiske årsaker. Førstelinjen må styrkes ved å ansette faste ansatte i ordinære 100% stillinger. Siden det først er besluttet å ansette studenter så vil SkL følge nøye med når ordningen løpende skal evalueres i 2022.





Kirsten Kilde er delprosjektleder for Endringsledelse i prosjekt MEMO.

Birgitte Ingebretsen, leder for en gruppe mva-saksbehandlere i Skien.

## KREVENDE MED SMIDIG INNFØRING:

# Prosjekt MEMO har lansert ny mva-melding

Siden 2019 har prosjekt MEMO jobbet med å modernisere mva-området. Nå er prosjektet inne i en viktig fase med lansering av ny mva-melding. Om lag 300 000 virksomheter må levere mva-meldingen på nytt format i år, og prosjektet utvikler løpende ny funksjonalitet i nytt fagsystem. Det er krevende for medarbeiderne som jobber med mva.

### Smidig utvikling og innføring

Skatteetatens moderniseringsprosjekter jobber med en smidig utviklings- og innføringsmetodikk. Kirsten Kilde er delprosjektleder for Endringsledelse i prosjekt MEMO og har ansvar for innføringen av leveransene fra prosjektet. - Prinsippet med smidig utvikling er å gjøre enkle versjoner av løsningen tilgjengelig for brukerne på et tidlig tidspunkt, før all funksjonalitet er ferdig. På denne måten får vi tilbakemeldinger tidlig fra de som faktisk skal bruke løsningene, og beriker løsningene mer

etter hvert. Det vil redusere risikoen for å gjøre feil, og sikre at løsningene blir av bedre kvalitet og at de dekker de faktiske behovene, forteller Kilde. For saksbehandlere er det derimot svært krevende å måtte jobbe i uferdige systemer som hele tiden endres og skruses på. På mva-området er det spesielt krevende, fordi utviklingen må følge innleveringsløpet for mva. Det betyr at prosjektet må prioritere å utvikle løsningen i tråd med en absolutt tidsplan for innlevering av mva-melding og påfølgende purring og sanksjonering knyttet

til mva-terminen, som ikke kan justeres eller forsinkes.

### Hvordan oppleves dette i linjen?

Birgitte Ingebretsen jobber som leder for en gruppe mva-saksbehandlere i Skien, og hun forteller: - Som leder for mva-medarbeidere opplever jeg at medarbeiderne er positive til det nye. De har is i magen, er spente på det som kommer og setter pris på den gode opplæringen vi får etter hvert som løsningene settes i produksjon.

- Smidig utvikling utfordrer oss fordi vi

vet hva vi har, men ikke hva vi får og heller ikke når det eventuelt kommer. Smidig utvikling medfører også flere midlertidige løsninger, noe som i seg selv er utfordrende. Jeg opplever likevel at medarbeiderne er positive og løsningsorienterte. For mange betyr det lange og hektiske arbeidsdager. Noen velger til og med å utsette ferie og fridager.

Signe Reistad Ese jobber som meldingskontrollør mva i Bergen og er superbruker i MVA-SAK:

- Selv trives jeg godt i rollen som superbruker. Det er givende å prøve å bidra til å hjelpe kollegaer i det nye systemet, samt bidra med innspill til forbedringer, men også hektisk. En del funksjonalitet er ikke på plass fra dag én, og dette er krevende. Vi må jobbe i både gammelt og nytt system samtidig. I tillegg har det kommet andre nye systemer og rutiner de siste to årene som krever en god del opplæring og bruk før det sitter. Dette er selvsagt krevende for den enkelte å stå i.

- Jeg oppfatter at Skatteetaten nok er smidig og lager gode løsninger for brukere, men min tanke er at kanskje de nye fagsystemene som vi saksbehandlere skal bruke skulle vært litt mer på plass før de blir rullet ut.

### Om smidig innføringsarbeid i prosjekt MEMO

Prosjektet leverer veldig godt og i tråd med utviklingsplanen.

- Nå har vi gjennomført første mva-termin for den store gruppen med virksomheter som har to-månedlig mva-plikt, og vi har ikke sett noen økning i antall virksomheter som ikke har levert den nye mva-meldingen innen fristen. Det betyr at virksomhetene stort sett har klart å sende inn mva-meldingen på nytt format. Vi har opplevd noen ulike feil, men det var et håndterbart antall feil

som systemutvikling retter fortløpende, fortsetter Kirsten Kilde i prosjekt MEMO.

Medarbeiderne som jobber med å saksbehandle mva-meldingen, har derimot svært hektiske og krevende dager.

- Det er høy fart i linja, som også preger de som skal jobbe med å følge opp virksomhetene som enten ikke leverer eller hvor vi må kontrollere mva-meldingen. Saksbehandlere må jobbe i både nytt og gammelt system, som medfører mye ekstraarbeid, og det blir en hel del «strikk- og binders»-løsninger i en mellomperiode, frem til vi får på plass nødvendig systemstøtte.

Saksbehandlere må også sette av tid til å gjennomføre opplæring og sette seg inn i nye rutiner og nye systemer.

- I noen tilfeller må vi også prøve oss litt frem, før vi finner gode måter å jobbe på. Alt dette medfører at det blir en lavere produksjon i linjen. Det er helt naturlig, og vi har fått godkjennelse fra toppledelsen for at det vil være en periode hvor kvaliteten i saksbehandlingen vil kunne gå litt ned, understreker Kilde.

### Viktig med tett og godt samarbeid

- Vi opplever god dialog og samarbeid med linjen, både ledere og medarbeidere. Vi har opprettet en gjeng med superbrukere som gjør en fantastisk innsats for å sikre at egne kollegaer klarer å ta i bruk saksbehandlingsløsningen MVA-Sak. Jeg vil gjerne gi en stor honnør til alle som står på! Akkurat nå er det ekstra krevende å jobbe med mva, men det vil bli bedre på sikt, avslutter Kirsten Kilde i prosjekt MEMO.

Hilde Fredheim Høgberg

## FAKTA

### OM PROSJEKT MEMO

Merverdiavgift er en betydelig og viktig inntektskilde for samfunnet vårt. I statsbudsjettet for 2022 er inntekten av mva estimert til 361 mrd av totalt 1553 mrd og utgjør over 23 prosent av statens samlede inntekter.

### Prosjekt MEMO skal:

- modernisere IT-system for fastsetting av mva
- utvikle digital veiledning for opplysningspliktige
- sikre saksbehandling med høy grad av automatisering
- tilrettelegge for bruk av analyser som bidrar til treffsikker bruk av virkemidler
- bidra til innføring av nye prosesser
- bidra til å realisere Skatteetatens IT-målbilde

### Moderniseringen av mva-området i Skatteetaten har som hovedformål å oppnå:

- økt etterlevelse og likere konkurransevilkår og redusert mulighetsrom for ulovlig skjult økonomi
- forenkling for avgiftspliktige
- en mer effektiv skatteforvaltning med redusert teknisk sårbarhet

### Les mer om prosjektet her:

Intranett - Merverdiavgift Modernisering (MEMO) (sits.no)

# Lønnsoppgjøret

## – i havn godt på overtid

Årets lønnsoppgjør gikk til mekling, men endte heldigvis uten streik. 18 timer på overtid ble partene enige, vi fikk litt over frontfaget og også et nytt lønssystem.

Tidligere har vi hatt to avtaler i staten hvor YS, LO og UNIO har vært på den ene avtalen, mens Akademikerne har vært på den andre. Denne gangen endret dette seg. Det er fortsatt to avtaler, men UNIO gikk over til Akademikeravtalen.

Resultatet av tariffoppjøret ble en ramme på 3,84 %, det er noe over det som ble oppnådd i frontfaget. Lønnstilleggene er fordelt med 70 % til sentrale tillegg og 30 % til lokale forhandlinger med virkning fra 1. mai.

Alle er garantert et sentralt lønnstillegg på minimum kr 10 000 og i tillegg er det en liten pott til lokale forhandlinger på 0,85 % pr 1. mai.

Rammen på 3,84 % er fordelt som følger med virkning for 2022

Overheng fra 2021	1,50 %
Glidning	0,40 %
Sentrale tillegg	1,37 %
Lokal pott	0,57 %
<b>Totalramme 2022</b>	<b>3,84 %</b>

Hovedårsaken til det store overhenget fra 2021 er den store potten man hadde til lokale forhandlinger i 2021. Dette spiser av totalrammen i tariffoppjøret i 2022.

### Resultatet i tall

Sentralt avtalt lønnstillegg

Lønnstrinn 19 – 64:	Kr 10 000
Lønnstrinn 65 – 101:	1,7 prosent

Alle i stillingskode 1408 førstekonsulent får i tillegg et ekstra lønnstrinn. Tilleggene gis med virkning fra 1. mai 2022.

### Lokale forhandlinger i tall

Det er satt av 0,85 prosent til lokale forhandlinger pr 1. mai. Når det settes av til lokale forhandlinger så settes det av for 12 måneder frem i tid fra 1. mai 2022 til 1. mai 2023. Dette medfører at effekten av det lokale tillegget er på 0,57 % for 8 måneder (mai – desember) i 2022 og 0,28 % for 4 måneder (januar – april) i 2023. Dette er årsaken til at potten til lokale forhandlinger kun utgjør 0,57 % av den totale rammen, mens det i realiteten blir delt ut 0,85 % når vi har lokale forhandlinger. De siste 0,28 % blir en del av overhenget inn i 2023.

De lokale forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2022.

### Nytt lønssystem

Vi har fått et nytt lønssystem med lønnsstiger, som er mer moderne, lettere å bruke for alle parter og som sikrer en del av våre medlemmer en automatisk lønnsutvikling. Dette er noe YS Stat, og de andre partene har jobbet med siden 2016.

**I tillegg er minstelønnsatsene økt, og alle førstekonsulenter heves ett lønnstrinn.**

Siden det er mange kvinner som har denne stillingskoden så ivaretar også dette vårt ønske om en likelønnsprofil.

### Hvem berøres av dette?

De som til nå har vært innplassert i stillingskode med lønnsramme (blant annet 1065 Konsulent og 1408 Førstekonsulent) blir nå overført til lønnsstige. De som er direkte innplassert (f.eks. stillingskode 1434 Rådgiver), blir ikke berørt av dette.

Alle lønnsrammer erstattes med to lønnsstiger:

1. Kort lønnsstige har lengde på 10 år med 1,1 % årlig stigning
2. Lang lønnsstige har lengde på 16 år med 1,1 % årlig stigning de første 10 årene, og deretter 0,55 % årlig stigning de 6 siste årene.

Det betyr at nyansatte eller ansatte som får ny stillingskode vil innplasseres på år 0 i stigen, og dermed få en årlig lønnsstigning i henholdsvis 10 eller 16 år.

### Lønnsamtale

Bestemmelsen om lønnsamtale i hovedtariffavtalen er blitt tydeligere. Nå skal arbeidstaker tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, og dette skal det stå noe om i den lokale lønnspolitikken. Disse samtale skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter

likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Vi i SkL oppfordrer alle våre medlemmer til å få satt opp tid for disse samtale med leder så fort som mulig etter sommerferien.

2022 er av begrenset størrelse og mye lavere enn potten som var i 2021. Så mest sannsynlig vil betydelig færre medarbeidere få på lokale forhandlinger og beløpene som gis vil antageligvis også i snitt bli lavere.

vil over sommeren avholde kurs i kravskrivning for dere medlemmer. Alle medlemmer oppfordres til å stille på disse kursene.

*Kjell Reidar Søiland*  
leder av SkLs sentrale lønnsutvalg

### Lokale forhandlinger høsten 2022

Potten til de lokale forhandlingene høsten

Lønnsutvalgene til SkL i divisjonene



Denne høsten skjer det mye spennende!

## FØLG MED!

Oslo – 1. September  
**Harald Eia**

Bergen – 14. September  
**Marco Elsafadi**

Stavanger – 15. September  
**Anja Hammerseng Edin**

Trondheim – 6. Oktober  
**Marco Elsafadi**

Bodø - 12. Oktober  
**Petter Schjerven**

Drammen – 19. Oktober  
**Harald Eia**

Elverum – 10. November  
**Øystein "Pølsa" Pettersen**

**SkL**

SKATTEETATENS  
LANDSFORBUND

**delta**

En arbeidstakerorganisasjon i YS



# Godt fornøyd med Delta-samarbeidet så langt



Etter over to år med for det meste digitale møter, var landsstyret nå samlet i vakre Geiranger. Foto: Gisle Salem

*En underveisevaluering av Delta-samarbeidet var kanskje den viktigste saken på årets første landsstyremøte. Underveisevalueringen viste at vi er godt fornøyd med samarbeidet.*

Som det ble sagt; vi har startet på en reise hvor mer og mer vil falle på plass. De tillitsvalgte har allerede høstet gode erfaringer. Mange medlemmer har også gitt gode tilbakemeldinger, mens andre ikke har merket så mye forskjell. Det vil ta noe tid før vi er helt på plass. På landsstyremøtet i november vil det bli

tatt en endelig beslutning om vi skal gå inn i Delta på permanent basis.

### Gode råd for kompetanseutvikling i Skatteetaten

Skatteetaten har et behov for mobilitet og kompetanseheving/kompetansedreining. Bente Søgaard er YS' ekspert på kompetanse og var invitert til å gi oss noen gode råd og anbefalinger. Først og fremst mener hun at alle må sikres en mulighet for å bygge på kompetansen sin. Det er viktig med god dialog og samarbeid med ledelsen for å få til de gode løsningene. Bente hadde mange innspill her. Den dårligste og dyreste måten er å gi sluttpakker for så å ansette nye.

### Deltas styringsdokumenter

Vi hadde også denne gang fått med oss administrasjonsdirektør Gisle Salem fra Delta. Oppdraget hans denne gang var å gi oss en gjennomgang av Deltas styringsdokumenter. Prinsippprogrammet er tredelt og består av en visjon, verdibok og politisk program. Til sammen er dokumentet på hele 22 sider så han var litt imponert over SKLs strategidokument på bare én side.

### Rask og riktig info - hvordan skrive dem bra?

Å skrive gode infoer har alltid vært noe SKL har profilert seg på. Det er derfor viktig at vi hele tiden setter det på agen-

daen for å opprettholde ambisjonene. Jens tok en gjennomgang av hva vi bør skrive info om, tips til hvordan skrive det godt og formkrav til selve utformingen.

### Ny HR-funksjon

Som en følge av evalueringen av Nye Skatt ble det avdekket at HR-funksjonen i etaten ikke fungerer som forutsatt. Det hele dreier seg om å flytte ansvar og oppgaver fra divisjonene og opp til SKD, og så er spørsmålet nå hvor mye og hvilke oppgaver. Det ligger tre alternativer på bordet og sentralstyret og HTV-ene hadde en god diskusjon. Det er viktig at vi er mest mulig samstemte



Som en del av Deltas prinsippprogram har de også en medlemsgaranti som landsstyret merket seg med interesse.



2022 er et prøveår for samarbeidet med Delta. Ivar tok en underveisevaluering og fikk synspunkter fra deltakerne på Landsstyremøte.



Gisle Salem fra Delta hadde med seg hilsen fra forbundsleder Lizzie Ruud Thorkildsen som ønsket oss lykke til med underveisevalueringen.



Bente Søgaard fra YS har kompetanse som sitt spesialområde og ga landsstyret gode innspill det utfordringen Skatteetaten har innspill til de utfordringene Skatteetaten har. Foto: Jens Chr. Batt

om hva vi skal gå inn for når en endelig beslutning skal tas om ikke lenge.

### Mange nye medlemmer

SKLs leder Ivar benyttet anledningen til å informere om status for nye medlemmer så langt i år. Det er bedre tall enn forventet, men svært ujevnt fordelt på enhetene.

Her har både tillitsvalgte og medlemmer en jobb å gjøre. Vi minner om vervepremien på kr 1.000 per medlem som er vervet, i tillegg får du også ta del i Deltas verveopplegg.

Jens Chr. Batt



# Reell medbestemmelse

## DA DIVISJON IT OMORGANISERTE SEG

**Divisjon IT startet høsten 2020 en prosess for å vurdere hvordan vi samhandler, og løser oppgavene. Prosessen fikk navnet OppSam (Oppgaveløsning og Samhandling i IT) og resulterte i et omorganiseringssprosjekt.**



Hovedtillitsvalgt på IT Karen M. Schnell (t.v.) og hennes vara Anne S. Behdad var involvert hele veien i omorganiseringssprosessen.

I begynnelsen så man for seg at endringene ville berøre IT Utvikling og Produksjon. Funn underveis i prosessen gjorde at hele IT ble satt under lupen. Arbeidet ble mer krevende og langvarig enn det man forutså.

SkL's tillitsvalgte var involverte hele veien, og her deler vi inntrykk og erfaringer fra arbeidet.

### IT Ledergruppens begrunnelse for OppSam

Også før, men spesielt i etterkant av Nye Skatt ble følgende behov veldig tydelige:

- IT har behov for å styrke samhandlingen med forretningsdivisjonene
- IT skal bli mer effektive gjennom økt tverrfaglig samarbeid
- IT skal bli bedre på å utnytte ny og avansert teknologi til det beste for etaten

Skatteetaten organiserte seg i Nye Skatt på en mer forretningsorientert måte, og

divisjon IT måtte rett og slett tilpasse vår organisasjon til forretningsdivisjonene.

Vi tillitsvalgte var klare over problemstillingene, og hadde også sett at IT trengte å endre og utvikle seg. Heldigvis er vi en sterk organisasjon, med mange styrker å bygge endring og utvikling på. Ledelsen i IT, med Jørn Leonhardsen i spissen involverte oss fra første stund. Vi og Hovedverneombudet ble tidlig informert i de månedlige Hovedavtalemøtene, samt invitert på ledersamling med tema OppSam. Det ble etablert ukentlige møter med de tillitsvalgte i Omstillingsråd fra oktober 2020 til september 2021. Omstillingsrådet fungerte som referansegruppe. Endringer og forslag ble diskutert, men formell behandling som drøfting og forhandling skjedde iht. regelverket i HA-møtene.

### Prosessen underveis

IT ledergruppe, kjerneteam og arbeidsgruppene jobbet med å vurdere mange

alternative modeller for organisering i samarbeid med tillitsvalgte. Det ble lagt ned mye arbeid og mange timer og tanker i vurderingene. Vi tillitsvalgte ble hørt, og flere ganger ble ting endret på bakgrunn av våre innspill.

Noe vi ser som veldig positivt er at det ble opprettet to avdelinger som spesielt skal fokusere på forretningsdivisjonene:

Fastsetting og Opplysninger har hovedfokus på:

- Brukerdialog
- Informasjonsforvaltning.

Innkrevning og Analyse har hovedfokus på:

- Innkreving
- Innsats.

Vi er som alltid opptatte av forhold som:

- Fornuftig kontrollspenn for ledere
- Tilrettelegging for godt tverrfaglig samarbeid

- God oppgave- og arbeidsfordeling
- Riktig bruk og plassering av kompetansegrupper
- Langsiktig og helhetlig arbeid for en felles kultur

Det ble etter hvert klart at opprinnelig dato for ny organisasjon (1.6.2021) måtte skyves på. Det var mange diskusjoner og mange forslag. Enkelte ganger ble det omkamper som måtte landes – og nye forslag som måtte behandles.

Beslutningen om å forskyve datoen til 1.9.2021 skjedde i samråd med oss tillitsvalgte.

Vi så at endringene OppSam medførte skapte noe usikkerhet, og vi ser det som prinsipielt uheldig å tvinge igjennom beslutninger før folk går ut i ferie. I tillegg så vi det ikke som hensiktsmessig å vente mer enn to måneder før innføring kunne starte. Det er ikke realistisk å starte en ny organisasjon i sommerferien.

I tillegg kom det spørsmål og forslag om endringer i innplassering, og vi og ledelsen trengte tilstrekkelig tid for å finne gode løsninger.

### Erfaringer fra ny organisasjon

Hvordan ser divisjon IT ut nå ut fra målbildet?

- Høy forretnings- og brukerorientering – og tett integrert med forretningen
- Tverrfaglig organisert etter etatens produkter og andre leveranser, med ende-til-ende verdistrømsvar
- Moderniserte løsninger og høy grad av automatisering
- Færre store satsninger, økt fokus på videreutvikling og kontinuerlig forbedring av eksisterende løsninger
- Høyt fokus på innovasjon og evne til å utnytte ny teknologi i virksomhetsutvikling
- Skatteetatens drifts- og utviklingsplattform er hovedsakelig basert på allmenn sky

Flere av målene i ITs målbilde må nås ved langsiktig strategisk arbeid, som å basere seg på skyplattformer.

Vi oppfatter at den tverrfaglige organiseringen er på plass, og tilrettelegger for bedre samarbeid mellom utvikling og produksjon. Vi har også fått innspill om at etableringen av de to avdelingene som skal jobbe direkte mot forretningsdivisjonene er en god start på enda bedre samarbeid fremover.

### Veien videre

Hva tror vi om fremtiden?

Vi mener at OppSam har tatt en del positive grep.

Noen har spurt om hvorfor IT ikke omorganiserte samtidig som resten av etaten i Nye Skatt. Vi tenker at det var greit å se litt hvordan den nye organisasjonen landet før IT skulle gjøre endringer og tilpasninger.

Det praktiske arbeidet med implementeringen av OppSam er på plass i form av endringer administrative systemer, nytt organisasjonskart, tverrfaglige grupper og endrede myndighets- og ansvarsområder. RAMOene er på plass, men det diskuteres fortsatt noe

rundt dem. Det gjenstår fortsatt noen avklaringer rundt oppgaver og ansvar. Det ble startet et kulturarbeid som vil pågå også framover, der ett av tiltakene er at alle lederne gjennomgår et endringsledelsesprogram.

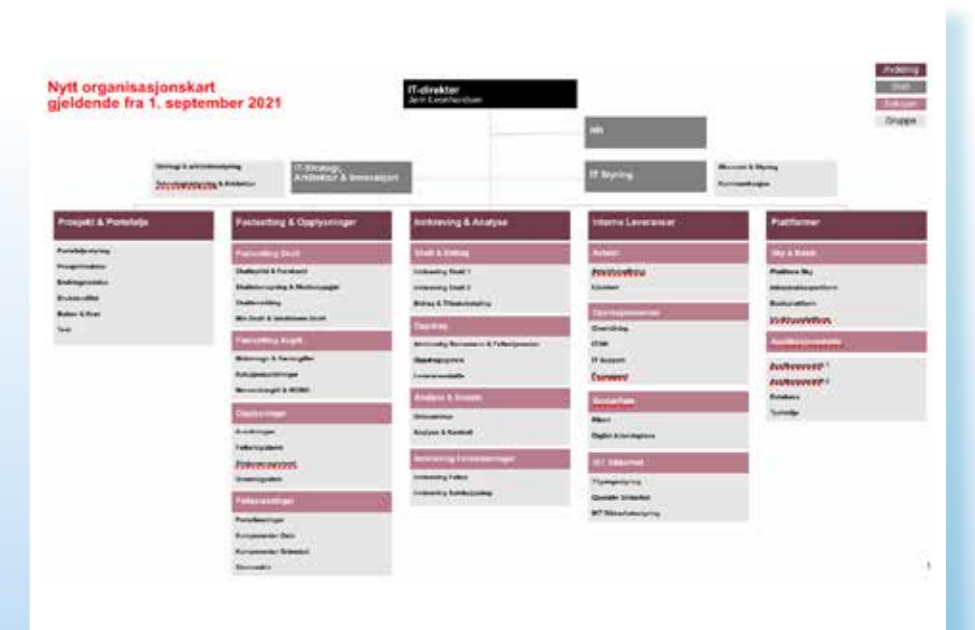
### Oppsummering

Vi har opplevd OppSam som en krevende, men nødvendig og lærerik prosess. Vi ser at IT måtte organisere seg for å enda bedre møte forretningsdivisjonene etter Nye Skatt. Vi tillitsvalgte ble sterkt inkludert og involvert, og våre innspill har medført endringer i ledelsens forslag. Ukentlige møter sikret tett og god dialog, med respekt og likeverd som grunnlag.

I en så omfattende prosess, vil ikke absolutt alle berørte føle at deres ønsker og meninger blir ivarettatt.

Oppsummert mener vi at det er tatt mange gode og nødvendige grep, og at ikke minst prosessen har vært helt «etter læreboka», med god medvirkning og reell medbestemmelse for oss tillitsvalgte.

*Karen Marie Schnell og Anne S. Behdad*





# Plasstillitsvalgkurs

TIL KIEL MARS 2022



Ikke feil å møtes til to dagers cruise og kurs med etatens beste plasstillitsvalgte. Lønn og Hovedavtale var viktige poster på programmet, men vel så viktig ble erfaringshøsting og småprat. Vi trenger hverandre for å bli motiverte og engasjerte tillitsvalgte. En liten «bli kjent (igjen)» seanse fra starten av kurset resulterte i en rekke kreative bilder fra Kielbåten og deltakerne selv. Takk for tre veldig fine dager!







Store forskjeller, men også likheter mellom de nordiske landene

# NSO-møte 2022

*Nordisk Skatte Organisasjon (NSO) er et samarbeid mellom faglige skatteorganisasjoner i Finland, Norge, Sverige og Danmark. Denne gangen var det Finland som var vertskap og konferansen ble avholdt i Helsinki 11.-12. mai.*

## **Aktuelt i finsk skatteforvaltning**

På agendaen sto aktuelt fra skatteforvaltningen med den finske generaldirektøren Markku Hikura, og fleksibilitet i arbeidstider med sjef for HR tjenester, Katri Værmann. Finnene er opptatt av å jobbe smidig og fleksibelt både med tanke på arbeidstid og hvor man utfører sitt arbeid. Dette gjør at man har kapasitet

til å endre seg raskt og ta inn over seg forhold som krig og pandemi som påvirker internasjonalt. Verdt å nevne er også at finnene er opptatt av å jobbe med de små tingene man kan gjøre bedre, heller enn de store prosjektene. Forandringskapasitet er viktig, men også å greie å identifisere og utvikle riktig kompetanse. Den finske skatteforvaltningen har innført ett datasystem som erstatter over 100 ulike datasystem. Dette har forenklet prosessene og arbeidshverdagen. Videre har det medført at de ikke lenger har egne IT-avdelinger. Effektiviseringen har også ført til at de nå kan overføre over 300 årsverk til områder der de er mer slagkraftige.

## **Selvstyrte team og fleksibel arbeidstid**

Det er ikke tvil om at finnene er kom-

met lengre enn oss når det gjelder å jobbe tillitsbasert, smidig og fleksibelt. Arbeid utføres i selvstyrte team. Teamet bestemmer selv hvordan de skal løse oppgavene, samt hvor ofte de skal møtes fysisk. Allerede før koronapandemien hadde de i Finland inntil 3 dager på hjemmekontor, og nå har de inntil 5 dager på hjemmekontor. Så lenge de jobber det antall timer de skal, kan de også velge å jobbe 4 lengre dager, for så å ha fri en dag i uken.. Kontorplasser har blitt redusert og det jobbes frem mot 2030 mot å ha felles offentlige servicekontorer der ansatte i flere offentlige etater kan gå for å jobbe eller for å ha møter med kollegaer/teams eller publikum.

## **Likheter og forskjeller**

Det er mange likheter mellom de

nordiske landene, men det er også en del forskjeller som i skatteforvaltningens organisering, bemannings situasjon, arbeidsplassløsninger og hvordan arbeidet rent praktisk utføres. Finland skiller seg ut med sitt unike og tillitsbaserte organisasjonsdesign. Og mens det kuttes i bemanningen i den norske skatteforvaltningen, oppbeholdes det kraftig i den danske.

Norge og Sverige har mange likheter, som for eksempel at man under pandemien ble satt til å håndtere støtteordninger og at det har vært mindre kontrollvirksomhet. Svenskene har også utfordringer på IT i forhold til den utviklingen de ønsker, og det er mye bruk av konsulenter. I Danmark har man valgt å skille ut IT, slik at det ikke kan flyttes penger fra den alminnelige drift. Både svenskene og danskene har utfordringer med å rekruttere nok IT-kompetanse.

For en del år tilbake ble det kuttet kraftig i den danske skatteforvaltningen, og mye erfaringsbasert kompetanse forsvant ut. Nå skal det ansettes betydelige antall medarbeidere, og de har sett det nødvendig å sette i gang skattefaglig utdanning rettet konkret mot den kompetansen som de ser det er behov for fremover.

Som i de andre nordiske landene er det i Danmark mange som ønsker å jobbe hjemmefra. De har ikke et fast antall dager, men jobber på hjemmekontor etter avtale med leder. Nødvendig utstyr utleveres fra arbeidsgiver. Selv om ikke arbeidsgiver er pliktig til dette, har de valgt å se det som en fordel å gjøre dette. Interessant er også at de i Danmark budsjettmessig har begynt å se på fortjenesten ved å ansette, og å ikke kun se på ansettelse som en ren utgift.

De nordiske lands skattedirektører har jevnlig kontakt, og det er slik også naturlig at de nordiske skatteorganisasjonene kan møtes og utveksle nyttige erfaringer på nordisk nivå. Neste års konferanse skal avholdes i Stockholm, og det vil da være 30 år siden NSO ble stiftet.

*Trude Håland Garnes  
og Jeanette C. Solvang*

# TILLITSVALGTE SAMLET TIL KONFERANSE

Det var en gjeng med engasjerte tillitsvalgte som var glade for å endelig kunne møtes fysisk til SkL-konferanse etter 2 år med avlysning 23. -25. mars i år.

SkL-konferansen er en samling for sentralstyret og tillitsvalgte i divisjonene. Delta var representert av 2. nestleder Marit Solem og administrasjonsdirektør Gisle Salem. I tillegg deltok fungerende HR-Direktør Cecilie Skarphagen.

## **Temaer på konferansen**

Kompetanse- og bemanningsstyring, reforhandling av hovedavtalen og tilpasningsavtale til høsten, det kommende lønnsoppgjøret og et innblikk i Delta sine mål og satsningsområder var temaer på konferanse. Erfaringsutveksling var også en viktig del av konferansens både formelle og uformelle agenda

*Mona B Kristoffersen.*





# Plasstillitsvalgte

Vi tar turen rundt i landet og møter dyktige plasstillitsvalgte på små og store kontor.



**JACK TORE RONDUNG**  
LEKNES

## Hvor lenge har du vært SkL medlem?

Jeg begynte mitt arbeidsforhold i Skatteetaten i 2015 og ble medlem i SkL fra samme tidspunkt. Jeg hadde imidlertid vært YS-medlem gjennom Finansforbundet i mange år før jeg begynte i etaten.

## Hvor mange medlemmer har dere på kontoret?

På Leknes kontoret er vi 8 yrkesaktive medlemmer av i alt 26 ansatte

## Hva blir viktig fremover i 2022 på ditt kontor?

Etter hvert som godt voksne medlemmer trer inn i pensjonstilværelsen, blir det viktig å styrke vår medlemsmasse fremover. Vi har allerede fått gleden av å ønske nye, unge og dyktige ansatte velkommen på SkL-laget, og det håper vi å kunne fortsette med. Nå som vi også er blitt en del av Delta-familien, har vi all mulig grunn til å være stolt av hva vi kan tilby våre medlemmer.

## Hvor lenge har du vært SkL medlem?

Jeg har vært medlem siden jeg startet å jobbe i Skatteetaten i 2009, altså 13 år nå.

## Hvor mange medlemmer har dere på kontoret?

Per i dag har vi 18 medlemmer i Narvik.

## Hva blir viktig fremover i 2022 på ditt kontor?

Vi er spent på hvordan den nye oppgavefordelingen i Brukerdialog fungerer, og håper at vi kan få den forutsigbarheten og kompetanseutnyttelsen vi har etterlyst de siste par årene. Vi må opparbeide kompetanse på de områdene vi skal jobbe på,

**KINE HILDAL** NARVIK

og vi må passe på at vi får det vi trenger av opplæring i den forbindelse. Også må vi gjøre en ekstra innsats for arbeidsmiljøet, da det har blitt mye hjemmekontor og Teams. Nye kolleger har kanskje ikke blitt kjent med andre kolleger på huset, og «gamle» kolleger treffes sjeldnere. Et godt arbeidsmiljø er en vesentlig faktor for å trives på jobb. Vi må prøve å treffes fysisk oftere, og jeg håper å få til et medlemsmøte i Narvik til høsten. Vi har nettopp fått inn noen midlertidige ansatte, også får vi også noen nye, faste ansatte snart, så disse må vi sørge for å få organisert.



**KIM-RUNE ØVERLAND**  
HARSTAD

## Hvor lenge har du vært SkL medlem?

Jeg begynte å jobbe i Skatteetaten i august 2011, og ble nesten umiddelbart etter dette vervet inn i SkL. Har vært medlem siden.

## Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

I dag er vi 12 medlemmer i Harstad.

## Hva ser du blir viktig fremover i 2022 på ditt kontor?

På skattekontoret i Harstad er vi delt opp i en gruppe på Brukerkontakt, en gruppe på Innland og en Innlandsgruppe med SKO-oppgaver. Vi er et passelig stort kontor. Det er flere ting som vil være viktig for oss i løpet av 2022. Det er viktig at vi markerer oss i oppgaveløsningen for våre ansvarsområder. Det er også viktig at vi er fremtidsrettede, ser muligheter og griper disse. Etaten er i stadig utvikling og denne reisen ønsker vi å være med på. I en mer lokal sammenheng er vi, som sagt, et passelig stort kontor. Vi er så heldige at alle kjenner alle godt. Det er viktig at vi holder på det gode arbeidsmiljøet vi har i dag og at vi fortsetter med dette i fremtiden.



# Nytt arbeidsplasskonsept – vi ser utfordringer

Vi har nå fått et nytt arbeidsplasskonsept i etaten, som baserer seg på aktivitetsbaserte arbeidsplasser og innebærer at det legges opp til 60 % dekningsgrad på kontorene. Unntatt er kontorer med færre enn 30 ansatte. Det er foretatt målinger av samtidighet på mange kontorer som ligger til grunn for beslutningen om dekningsgrad.

## For lav dekningsgrad

SkL har stilt spørsmål om usikkerhetsmomenter ved disse målingene, både når det gjelder kvaliteten og tidspunkt. Vi har også fått tilbakemeldinger om at det på noen kontorer er økende tilstedeværelse. SkL mener at 60 % dekningsgrad er for lavt og at målingene er foretatt på tidspunkt hvor pandemien fortsatt hadde påvirkning på tilstedeværelsen. Etaten har også valgt en lavere dekningsgrad enn departementene, hvor det vurderes å redusere dekningsgrad fra 75 til 65. SkL synes det er betenkelig at etaten velger å legge seg på lavere nivå enn departementene, selv om dekningsgraden der vurderes redusert.

SkL mener at nytt arbeidsplasskonsept må ses i sammenheng med den nye normalen. Vi mener at forventet redusert tilstedeværelse på kontoret må ses i sammenheng med fleksible arbeidsmåter og medarbeidernes muligheter til å ha hjemmekontor.

## Blir arbeidsplassene gode nok?

Vi er bekymret for at arbeidsplassene ikke blir gode nok siden det kun er faste plasser som skal være full-ergonomiske. Skatteetatens virksomhetsstrategi legger opp til at medarbeiderne skal utvikle og vri kompetanse i årene som kommer. Det er da viktig at etaten har gode arbeidsplasser som legger opp til at medarbeiderne kan utføre mer komplekse oppgaver i omgivelser som legger til



rette for varierte oppgaver, samhandling og muligheter for konsentrasjon.

Arbeidsplasskonseptet legger opp til at mer areal på kontorene skal benyttes til fleksible løsninger som multirom og prosjektrum. Slik arbeidsplasskonseptet er besluttet er det viktig at dette faktisk blir gjennomført i praksis, slik at medarbeiderne har tilstrekkelig med valgmuligheter. SkL er også bekymret i forhold til de medarbeiderne som måtte ha spesielle behov for tilrettelegging, at dette blir godt ivaretatt og at de som måtte ha reelt behov for cellekontor, faktisk kan få det.

## Lokale tilpasninger krever

### god medbestemmelse

Det nye arbeidsplasskonseptet legger

opp til at lokale tilpasninger skal gjøres på hvert kontor og at det skal være lokal medbestemmelse. Vi får dessverre tilbakemeldinger om at medbestemmelsen ikke fungerer optimalt ute på kontorene. SkL er opptatt av at den lokale medvirkningen og medbestemmelsen skal fungere godt og vi kommer til å følge opp våre plasstillitsvalgte. Vi har også bedt arbeidsgiver følge opp at medbestemmelsen i eiendomssaker ivaretas godt lokalt og vi kommer til å følge nøye med på at så skjer.

*Annelise I. Rosland*  
Nestleder SkL



## 1 TIME GRATIS JURIDISK HJELP, MEDLEMSPRIS NÅR DU TRENGER MER

Har du spørsmål om arv, kontrakter, eller behov for annen juridisk bistand, kan du nå få hjelp av Legal24 Advokatfirma. Som medlem i SKL får du en rabattert timepris, og yrkesaktive medlemmer får den første timen dekket av SKL. Juridiske spørsmål du måtte ha som ansatt i Skatteetaten, hjelper SKL deg med som før.

- Timeprisen er 1 220 kroner (offentlig salærsats og 200 kroner) + moms
- SKL dekker den første timen for yrkesaktive medlemmer

### Du kan blant annet få bistand i saker som:

- Familierett
  - Samboerkontrakter
  - Ektepakter
  - Ektefelleskifte
  - Økonomisk oppgjør mellom samboere
  - Barnefordeling og foreldretvister
- Arverett
  - Testament
  - Arverettslige problemstillinger i forbindelse med dødsboskifte
  - Uskiftet bo
  - Arveplanlegging
- Kjøp og salg
  - Forbrukerkjøp
  - Privat kjøp og salg av bil, båt mm.
  - Håndverkstjenester og fast eiendom

**SLIK GJØR DU DET:** RING 21 51 98 30, TASTEVALG 3, OPPGI FORBUND OG HVOR DU JOBBER

## Snart pensjonist?

Du kan være medlem i SKL også etter at du har gått av med pensjon.

Medlemmer som ikke er yrkesaktive beholder de samme medlemsfordelene som ordinære medlemmer i YS.

Les om fordelene YS har på deres medlemsider på [YS.no/medlemsfordeler](https://ys.no/medlemsfordeler). Du vil også motta SKL Nytt i posten.

BEST AV ALT, PENSJONIST-MEDLEMSSKAPET ER **GRATIS!**

## YS og Mitt Lederunivers lanserer nye medlemsfordel for ledere i YS

YS og Mitt Lederunivers har lansert en medlemsfordel for medlemmer som har lederansvar, fagansvar eller er prosjektledere

**BLI EN BEDRE LEDER PÅ** [mittlederunivers.no](https://mittlederunivers.no)



### Hva er Mitt LederUnivers?

Mitt Leder Univers er et selskap med kompetanse og engasjement for ledelse, media, formidling og digitale løsninger. Mitt LederUnivers verdier er: Tillit, relasjon og medvirkning. Dette gjenspeiler Mitt Leder Univers lederutviklingstilbud.

Du finner informasjon om lederutviklere her: Bli de beste – lær av de beste

### Hvilke fordeler får YS-medlemmer gjennom Mitt LederUnivers?

Som YS-medlem kan du logge deg inn gratis i pilotperioden. Som YS-medlem vil du få 30 prosent rabatt på alle produkter og tjenester:

- Digital lederutvikling

- Webinarer
- Foredrag
- Konferanser
- E-læring
- Kurs og sertifiseringsprogrammer
- Coaching og rådgivning

Langre utdanning, langtidskurs og sertifiseringer vil ikke være gratis, men som YS-medlem får du rabatt.

Bruk rabattkoden du får av det YS-forbundet du er medlem i.

Ved spørsmål om avtalen, ta kontakt med eget forbund, [goran.scekic@ys.no](mailto:goran.scekic@ys.no) eller [kundeservice@mittlederunivers.no](mailto:kundeservice@mittlederunivers.no).

Mitt Leder Univers tar gjerne i mot tips fra YS-medlemmer om ønsket innhold.

### FOR MER INFORMASJON:

<https://ys.no/nyheter/generell/ys-og-mitt-lederunivers-lanserer-ny-medlemsfordel-for-ledere-i-ys/>

## Sentralstyret



**LEDER:**  
Ivar Sømhovd  
Innkreving, Oslo  
Mobil: 402 26 763  
[ivar.somhovd@skl.no](mailto:ivar.somhovd@skl.no)



**NESTLEDER:**  
Annelise I. Rosland  
Innsats, Bodø  
Mobil: 480 31 728  
[annelise.isaksen.rosland@skl.no](mailto:annelise.isaksen.rosland@skl.no)



**STYREMEDLEM:**  
Britt Elin Jaabæk  
Brukerdialog, Kristiansand  
Mobil: 412 57 735  
[brittelin.jaabak@skatteetaten.no](mailto:brittelin.jaabak@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Trude Håland Garnes  
Brukerdialog, Bergen  
Mobil: 408 08 307  
[TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no](mailto:TrudeHaland.Garnes@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Kjell Reidar Søyland  
Innsats, Sandvika  
Mobil: 926 48 648  
[kjell.soyland@skatteetaten.no](mailto:kjell.soyland@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Mona B. Kristoffersen  
Brukerdialog, Oslo  
Mobil: 468 54 577  
[mona.kristoffersen@skatteetaten.no](mailto:mona.kristoffersen@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Roar Lyby  
Brukerdialog, Oslo  
Mobil: 958 31 548  
[roar.lyby@skatteetaten.no](mailto:roar.lyby@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Jeanette Cappelen Solvang  
Innsats, Oslo  
Mobil: 468 66 267  
[jeanette.solvang@skatteetaten.no](mailto:jeanette.solvang@skatteetaten.no)



**STYREMEDLEM:**  
Svein Cato Samuelsen Wian  
Brukerdialog, Alta  
Mobil: 414 16 489  
[Svein.wian@skatteetaten.no](mailto:Svein.wian@skatteetaten.no)



**1. VARAMEDLEM:**  
Renate Hauffen  
Innkreving, Bjørnevatn  
Mobil: 41 10 35 27  
[renate.hauffen@skatteetaten.no](mailto:renate.hauffen@skatteetaten.no)



**2. VARAMEDLEM:**  
Ingrid Kristine Lindquist  
Brukerdialog, Trondheim  
Mobil: 408 08 712  
[IngridKristine.Lindquist@skatteetaten.no](mailto:IngridKristine.Lindquist@skatteetaten.no)



**3. VARAMEDLEM:**  
Daniel Hermansen  
Innkreving, Tromsø  
Mobil: 940 38 793  
[Daniel.Hermansen@skatteetaten.no](mailto:Daniel.Hermansen@skatteetaten.no)

## Divisjonene

### Brukerdialog:

HTV: Marianne Spangberg, Kongsberg  
1. vara: Ronny Rydningen, Leikanger  
2. vara: Anne Marie Bakke, Stavanger  
ATV Innland: Svein Cato Samuelsen Wian, Alta  
Vara: Tone Wigdis Jahrmann, Hønefoss  
ATV Utland: Agnetha Carrera, Moss  
Vara: Britt Arntzen, Grålum  
ATV Brukerkontakt: Ingrid Kristine Lindquist, Trondheim  
ATV Forbedring: Roar Lyby, Helsefy

### Informasjonsforvaltning:

HTV: May-Britt Våg Prestøy, Oslo Helsefy  
1. vara: Tormod Værvågen, Oslo Helsefy  
2. vara: Lars Erik Klausen, Grålum

### Innkreving:

HTV: Hege Sømhovd, Oslo  
1. vara: Edel Strand, Mo i Rana  
2. vara: Tove Bakken, Oslo Helsefy  
ATV Bidrag: Renate Hauffen, Bjørnevatn  
ATV Oppdrag: Linda Acay, Mo i Rana  
ATV Regnskap: Tove Bakken, Helsefy  
ATV Internkontroll: Bodil Talakstad Riis, Skien  
ATV Skatt: Rune Lavergren, Skien  
ATV Regnskap: Vidar L. Risdal, Grimstad  
ATV Avgift: Inger Guro Bendiksen, Oslo

### Innsats:

HTV:  
ATV Fokus: Siv Godø, Ålesund  
ATV Innsikt: Elin Birgitte Olsen, Bodø  
ATV Skattekrim: Thomas L. Risan, Molde  
ATV Storbedrift: Camilla S. Steen, Stavanger

## Sekretariatet

Jeanette Cappelen Solvang mob. 468 66 267  
Ivar Sømhovd, mob. 402 26 763  
Annelise I. Rosland, mob. 480 31 728  
Mona B. Kristoffersen, mob. 468 54 577



**KONTORLEDER:**  
Danica Milosevic  
Tlf: 21 01 36 98/ 951 89 502  
[danica.milosevic@skl.no](mailto:danica.milosevic@skl.no)



**RÅDGIVER:**  
Jens Chr. Batt  
mob. 908 84 168  
[jens.chr.batt@skl.no](mailto:jens.chr.batt@skl.no)

### IT:

HTV: Karen Marie Schnell, Helsefy  
1. vara: Anne Sørensen Behdad, Oslo Helsefy  
2. vara: John Sigurd Thomassen, Grimstad  
ATV Produksjon: Merete Pettersen, Mo i Rana

### Administrative tjenester:

HTV: Cecilie Thommesen, Tønsberg  
1. vara: Bengt Karlsen, Moss  
2. vara: Trine Nicolaisen, Oslo

### SKD og Utvikling:

HTV: Anne S. Behdad, Helsefy  
1. vara: Karen Marie Schnell, Helsefy

### Forkortelser:

HTV: hovedtillitsvalgt  
ATV: avdelingstillitsvalgt  
PTV: plasstillitsvalgt

## Øvrige

### Sekretariatet for skatteklagenemnda:

PTV: Anne Kristin Aske, Forus

### SKL Ung:

Svein Cato Samuelsen Wian (leder)  
Cathrine Larsen  
Karoline Bjarkøy  
Veronica Mollan  
Solveig Larsen

Adresse: Lakkegata 23 0187 Oslo  
Tlf: 21 01 36 98  
E-post: [post@skl.no](mailto:post@skl.no)

### REDAKSJONEN:

Britt Elin Jaabæk  
Uyen Rødland  
Mona B. Kristoffersen  
Ingrid Kristine Lindquist

### ANSVARLIG REDAKTØR:

Ivar Sømhovd

### UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

### UTFORMING:

Heidrun Klevan

Forsidefoto:  
Andreas Agasøster Vatnøy

Ansvarlig Trykk:  
Erik Tanche Nilssen AS

[www.skl.no](http://www.skl.no)



Returadresse  
SkL-Nytt  
Lakkegata 23  
0187 Oslo



## SkL, det naturlige valget for deg som jobber i Skatteetaten

- SkL kan Skatteetaten.
- SkL gir rask og riktig informasjon.
- SkL jobber for en god lønnsutvikling.
- SkL er partipolitisk uavhengig.
- SkL støtter deg i omstilling.
- SkL kan tilby juridisk bistand.
- SkL gir deg en stemme helt til topps.
- SkL har en ordning med studiestøtte.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge.
- SkL har egen Ung-avdeling som tar for seg det unge. medarbeidere er opptatte av og tilbyr spennende konferanse.
- SkL tilbyr kompetanse og samhold gjennom kurs og arrangementer.

## Medlemskontingenten kan spares inn gjennom:

- gunstige forsikringer i Gjensidige forsikring
- fordelaktige bankvilkår i Nordea Direct
- YS innbo kostnadsfritt i 6 måneder fra innmeldingstidspunkt
- fradrag i skatten din for betalt medlemskontingent
- gratis juridisk rådgivning i privat sammenheng

**- meld deg inn på [skl.no](http://skl.no)**

*Dine interesser, vår oppgave  
i fremtidens skatteetat*